

УДК 331.582:334.7

## **ОПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: АНАЛИТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

*А.Д. Ремизова, 4 курс*

*Научный руководитель – С.К. Метлушко, старший преподаватель  
Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины*

Одним из приоритетов в развитии современного предприятия является рост производительности труда как одного из факторов оптимизации затрат на производство. Как отмечает Генкин Б. М., стабильность функционирования организации зависит от наличия высококвалифицированных специалистов, а повышение эффективности использования трудовых ресурсов, прогнозирование

расходов на оплату труда являются одной из главных управленческих задач ее менеджмента [1, с. 162].

Управление трудовой составляющей производственного процесса в условиях рыночной конкуренции и формирования инновационной экономики усиливает необходимость всестороннего анализа использования персонала организации. В связи с этим для четкого преставления направлений его исследования необходимо, на наш взгляд, сравнить с позиций сущностных характеристик понятия трудовых ресурсов и трудового потенциала.

В таблице приведены определения понятия «трудовые ресурсы», а также выделены общие черты, присутствующие в определениях разных авторов.

Таблица – Определения понятия «трудовые ресурсы»

Автор 1	Определение 2	Общие признаки 3
Е.Г. Кобзик	Трудовые ресурсы организации – это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма, которые участвуют в производственно - хозяйственной и коммерческой деятельности организации и получают оплату за свой трудовой вклад [2, с.65]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- трудовые ресурсы являются совокупной частью населения (физических лиц, работников);</li> <li>- обладают необходимыми физическими данными, знаниями и навыками;</li> </ul>
Е.Г. Жулина	Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными способностями к труду, способна производить материальные блага и оказывать услуги [3, с.42]	
1	2	3
Т.Н. Батова	Трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников, имеющих определенную профессию и квалификацию и работающих на данном предприятии [4, с.107]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- участвуют (либо могут участвовать) в производстве материальных благ и оказании услуг</li> </ul>

В 70-80-е годы XX в. в научный оборот вошло понятие «трудовой потенциал», рассматривающий человека как субъекта со своими потребностями и интересами в сфере труда. Введение в научный оборот категории «трудовой потенциал» было направлено на необходимость активизации и эффективного использования возможностей личного фактора производства, характеризующего все многообразие качеств субъекта (работника), проявляющееся в процессе его трудовой деятельности.

Исходя из определений трудовых ресурсов, приведенных в таблице 1, можно сделать вывод о том, что трудовые ресурсы организации – это главным образом его работники, то есть люди, состоящие с ним в трудовых отношениях. При этом каждый член трудового коллектива организации является носителем своего индивидуального трудового потенциала. Таким образом, трудовой потенциал организации включает в себя сумму индивидуальных потенциалов работников, однако, всегда больше него за счет эффекта коллективного труда.

Изучая категорию «трудовой потенциал» в разрезе широко представленных в научной литературе затратного и ресурсного подходов, отметим, что в соответствии с затратным подходом потенциал рассматривается как совокупность используемых в производственном процессе трудовых ресурсов и оценивается по фактической или нормативной оплате труда, затратам на воспроизводство трудовых ресурсов до момента их вовлечения в производственный процесс, затратам на повышение квалификации, по величине среднегодовой производительности труда и среднего периода трудовой активности.

Результатный подход предполагает изучение трудового потенциала как средства, с помощью которого организация в условиях необходимости перехода к инновационному развитию обеспечивает достижение стратегических и тактических целей.

Специфика трудового потенциала как экономического явления состоит в том, что он имеет и количественную, и качественную характеристики.

Количественная характеристика определяется демографическими факторами и интенсивностью трудового процесса, качественная характеристика – социально-экономическими отношениями в коллективе и способностью трудовых ресурсов производить добавленную стоимость.

Подходы к оценке трудового потенциала можно подразделить на три взаимосвязанные группы:

- 1) натуральный подход, при котором трудовой потенциал определяется как ресурс, выраженный в натуральных единицах измерения (человеко-часы, человеко-дни и т.п.);
- 2) стоимостной подход, учитывающий стоимость трудового потенциала, выраженную в денежном измерении;
- 3) относительный подход, основанный на учете синергетических характеристик трудового потенциала и востребованности труда в конкретной ситуации.

Показатели оценки трудового потенциала можно объединить в следующие группы: количественные, качественные и интегральные. При этом количественные показатели целесообразно рассчитывать при использовании натурального и стоимостного подходов. Качественные и интегральные показатели наиболее релевантно отражает система индексов как основа относительного подхода. Обобщенные показатели характеристики трудового потенциала определяются рациональной комбинацией интегральных показателей с учетом внешних и внутренних факторов.

Обобщая изложенное, трудовой потенциал организации можно определить как совокупную способность участия в производственном процессе ее персонала, представленную предельной величиной ресурсных возможностей всех работников в сложившихся организационно-технических и социально-экономических условиях.

Следовательно, изучать трудовой потенциал организации целесообразно в разрезе следующих направлений:

- организационно-технические, экономические, социальные условия формирования и развития трудового потенциала;
- имеющиеся возможности, знания и навыки членов трудового коллектива;
- эффективность использования трудового потенциала организации.

#### **Список использованных источников**

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (7-е изд.) / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2010. – 448 с.
2. Кобзик, Е.Г. Анализ хозяйственной деятельности: курс лекций / Е.Г. Кобзик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2014. – 119 с.
3. Жулина, Е.Г. Экономика труда: учеб. пособие / Е.Г. Жулина. – М.: Эксмо, 2012. – 208 с.
4. Батова, Т.Н. Экономика промышленного предприятия: учеб. пособие / Т.Н. Батова, О.В. Васюхин, Е.А. Павлова, Л.П. Сажнева. – Санкт-Петербург: ИТМО, 2012. – 249 с.